

## 5. Fordern und Fördern durch die Arbeitsagentur

### ***Zumutbarkeitsregeln: Welche Stellenangebote muss ich akzeptieren?***

Als Bezieher\*in von ALG bist Du verpflichtet, zumutbare Arbeit anzunehmen. Diese Pflicht spielt vor allem dann eine Rolle, wenn Du von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot bekommst oder Dich selbst auf eine Stelle bewirbst bzw. bewerben musst. Wer eine zumutbare Arbeit ablehnt, wird mit einer **Sperrzeit** bestraft. Das heißt, die Arbeitsagentur zahlt für eine gewisse Zeit kein ALG aus.

Angenommen werden muss aber **nicht jede Arbeit**, sondern **nur zumutbare Arbeit**.

### ***Was ist zumutbare Arbeit?***

Entscheidend ist der Lohn der angebotenen Arbeit. Generell gilt: Auch eine Arbeit, bei der Du weniger verdienst als in Deinem letzten Beschäftigungsverhältnis, gilt als zumutbar. Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, umso mehr wird von Dir verlangt, Verschlechterungen in Kauf zu nehmen.

⇒ Neben dem Lohn spielt vor allem noch die Fahrzeit zur Arbeit eine Rolle.

### ***Welcher Lohn ist zumutbar?***

**In den ersten drei Monaten** der Arbeitslosigkeit musst Du bereits einen Lohn akzeptieren, der bis zu **20 %** unter Deinem letzten Verdienst liegt.

**Vom vierten bis sechsten Monat** gilt sogar ein Minus von bis zu **30 %** als zumutbar. Verglichen wird dabei der alte mit dem neuen Bruttolohn. Einmalzahlungen wie etwa Urlaubs- oder Weihnachtsgeld zählen bei dem Vergleich mit.

**Ab dem siebten Monat** der Arbeitslosigkeit muss eine noch größere Einbuße beim Lohn akzeptiert werden. Verglichen wird nun der angebotene Nettolohn abzüglich der anfallenden „Werbungskosten“ (z.B. Fahrtkosten, Gewerkschaftsbeitrag) mit der **Höhe Deines Arbeitslosengeldes**. Du musst also auch eine Stelle akzeptieren, bei der genauso wenig Geld herauspringt, wie Du zurzeit an ALG bekommst.

### ***Kann ich selbst vergleichen und prüfen, ob ein Lohn zumutbar ist?***

Ja. Vorausgesetzt in dem Stellenangebot ist der Verdienst auch angegeben. Dann ist es ja relativ einfach zu prüfen, ob der Verlust größer als 20 % bzw. 30 % ist.

Für den Vergleich des erzielbaren Nettolohns mit Deinem Arbeitslosengeld (ab dem siebten Monat) kannst Du den ALG-Rechner der Bundesagentur im Internet verwenden ([www.pub.arbeitsamt.de/alt.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/alt.html)). Wenn Du da den Bruttolohn der angebotenen Stelle eingibst, dann zeigt das Programm in der Zeile „Leistungsentgelt“ den entsprechenden „Nettolohn“ an.

### ***Zumutbarkeitsregeln ändern!***

Wir setzen uns dafür ein, „zumutbare Arbeit“ ganz neu zu definieren. Denn die bestehenden Regeln sind eine Zumutung! Sie befördern Lohndumping und die Ausbreitung von Niedriglöhnen. Erworbene Qualifikationen werden entwertet. Zudem besteht die Gefahr, dass besser qualifizierte Arbeitnehmer\*innen weniger qualifizierte Arbeitnehmer\*innen verdrängen. Eine Verbesserung im Interesse von Beschäftigten und Erwerbslosen muss her!

### **Wie verhalte ich mich im Zweifelsfall?**

Die Arbeitsagenturen unterbreiten auch Stellenangebote, in denen der Verdienst gar nicht angegeben ist. Zwar hat das Sozialgericht Dresden entschieden, dass der Lohn angegeben sein muss. Aber diese Rechtsauffassung hat sich leider noch nicht durchgesetzt. Wenn unklar ist, ob eine Stelle zumutbar ist, dann musst Du Dich trotzdem um sie bemühen, um eine Sperrzeit zu vermeiden.

Eine Sperrzeit droht schon, wenn „*die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses vereitelt wird.*“ Laut Bundessozialgericht heißt das im Klartext: Arbeitslose müssen alles unterlassen, was den Arbeitgeber abschreckt und dazu führt, nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Auch im persönlichen Gespräch darfst Du kein Verhalten an den Tag legen, an dem offensichtlich zu erkennen ist, dass Du die angebotene Stelle gar nicht haben willst. Das würde eine Sperrzeit ja geradezu herausfordern.

⇒ Fragen, die manchem Arbeitgeber nicht passen, wie etwa, ob tariflich bezahlt wird und ob ein Betriebsrat existiert, sind aber zulässig. Sie gehören schließlich ins Vorstellungsgespräch.

### **Welche Fahrzeit gilt als zumutbar?**

Zusammen für den Hin- und Rückweg zur Arbeit gilt eine Fahrzeit von **bis zu zweieinhalb Stunden** als **zumutbar**. Dies gilt für eine tägliche Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Unter sechs Stunden Arbeitszeit müssen bis zu zwei Stunden Fahrzeit akzeptiert werden. Dabei kommt es jeweils auf den tatsächlichen Zeitaufwand von Haustür zu Haustür an. Wenn in einer Region längere Pendelzeiten zur Arbeit üblich sind, dann gelten diese als Maßstab.

Arbeitslose müssen unter Umständen sogar vorübergehend eine **doppelte Haushaltsführung** in Kauf nehmen sowie einen **Umzug**. Letzteres in der Regel ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit. Diese Pflicht entfällt aber, wenn wichtige Gründe wie etwa familiäre Bindungen dagegen stehen.

### **Gibt es weitere Gründe, warum ein Stellenangebot unzumutbar sein kann?**

Wenn gegen Gesetze verstoßen wird. Etwa wenn Bestimmungen zum **Arbeitsschutz** nicht eingehalten werden. Das kann man aber bei einem Stellenangebot meistens gar nicht beurteilen. Bedeutsam sind hingegen die Mindestlöhne in einigen Branchen, die ebenfalls eingehalten werden müssen.

Zudem sind **sittenwidrige Löhne** verboten. Dies ist aber ein völlig unzureichender Schutz. Denn ein Lohn gilt erst dann als sittenwidrig, wenn er mindestens 30 % unter dem Tariflohn liegt – oder (mangels Tarif) unter dem ortsüblichen Lohn.

Der DGB hat im Internet eine Übersicht zu den aktuell gültigen Mindestlöhnen veröffentlicht. Siehe: <https://www.dgb.de/themen/++co++6ca263de-fb0e-11e9-bdcf-52540088cada>

### **Kann ich mich als Gewerkschaftsmitglied auf bestehende Tarifverträge berufen?**

Jein. Zwar darf ein Stellenangebot der Arbeitsagentur nicht gegen einen Tarifvertrag verstoßen. Das gilt aber nur, wenn der neue Arbeitgeber tarifgebunden ist.

## **Wie werden meine Berufsausbildung oder erworbene Qualifikationen berücksichtigt?**

Leider so gut wie gar nicht. Es gibt keinen Berufsschutz. So können Facharbeiter auch in Hilfstätigkeiten vermittelt werden. Wir meinen allerdings, dass die Arbeitsagenturen dabei mit viel Fingerspitzengefühl vorgehen müssen. Schließlich soll bei der Vermittlung die „Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit“ des Erwerbslosen berücksichtigt werden. (§ 31 Abs. 1 SGB III)

Wenn Du ein Stellenangebot unterhalb Deiner Qualifikation bekommst, dann solltest Du umgehend mit Deinem Arbeitsvermittler sprechen. Sage, dass Du das Angebot zwar nicht ablehnen willst, aber dass es doch sinnvoller wäre, zunächst eine Arbeit im erlernten Beruf zu suchen. Bleibt Dein Vermittler bei seinem Vorschlag, musst Du Dich allerdings um die Arbeit bemühen, sonst riskierst Du eine Sperrzeit.

## **Sperrzeiten vermeiden!**

Neben der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit, gibt es weitere Pflichten, die Du als ALG-Bezieher erfüllen musst. „Pflichtverletzungen“ werden als „versicherungswidriges Verhalten“ angesehen und mit einer Sperrzeit bestraft (§ 159 SGB III).

Hierunter fallen

Verhalten, das das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verhindert, unzureichende Bemühungen, eine Arbeit zu finden, die Ablehnung oder der Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder das Nichterscheinen bei einem Meldetermin bei der AA oder Untersuchungstermin beim ärztlichen Dienst.

Was ist eine Sperrzeit?

Sperrzeit bedeutet, dass Du für eine gewisse Zeit gar kein Arbeitslosengeld bekommst. Dein ALG wird „gesperrt“.

**Bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt die Dauer der Sperre zwei Wochen, bei Meldeversäumnissen eine Woche. Ansonsten hängt die** Dauer von der Häufigkeit der „Pflichtverletzungen“ ab. Beim ersten „Verstoß“ erhältst Du drei Wochen, bei den zweiten sechs Wochen und beim dritten zwölf Wochen lang kein Arbeitslosengeld. Zudem verkürzt jede Sperrzeit die ALG-Bezugsdauer, also die Zeit, die Du maximal Anspruch auf ALG hast.

Wenn im Laufe der Zeit mehrere Sperrzeiten von insgesamt 21 Wochen gegen Dich verhängt werden, dann verlierst Du Deinen Anspruch auf ALG ganz.

Eine Sperrzeit ist allerdings nicht zulässig, wenn Du für Dein Verhalten einen wichtigen Grund hast. Gerade weil Sperrzeiten so harte Strafen sind, gilt es, Sperrzeiten möglichst ganz zu vermeiden.

Rechtsfolgenbelehrung

Voraussetzung für eine Sperrzeit ist, dass Du zuvor immer über die Folgen der Pflichtverletzung belehrt worden bist. Bekommst Du z.B. eine schriftliche Aufforderung, Dich um eine Stelle zu bewerben oder bei der AA zu melden, muss in dem Schreiben konkret und vollständig auf die Folgen einer Weigerung hingewiesen werden. In der Regel soll eine Rechtsfolgenbelehrung schriftlich erfolgen. Sie kann aber auch mündlich gegeben werden, wenn Du z.B. persönlich mit Deinem Arbeitsvermittler / Deiner Arbeitsvermittlerin einen Meldetermin vereinbarst. Erfolgt eine Rechtsfolgenbelehrung mündlich, muss das vom Vermittler durch einen Vermerk in Deiner Leistungsakte dokumentiert werden.

Im Zweifel muss die AA beweisen, dass Du über die Rechtsfolgen belehrt worden bist.

TIPP: Oft verhängen die Arbeitsagenturen vorschnell eine Sperrzeit. Wenn Du Dich ungerecht behandelt fühlst, dann solltest Du unbedingt Widerspruch einlegen und gegebenenfalls auch vorm Sozialgericht klagen. Als Gewerkschaftsmitglied steht Dir dabei gewerkschaftlicher Rechtschutz zu. (→ S. 36)

Wenn Du aufgrund einer Sperre Deinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten kannst, hast Du unter Umständen Anspruch auf „Bürgergeld“. Du musst dann beim Jobcenter einen Antrag stellen. Wenn Du mit einer Sperrzeit ins „Bürgergeld“ (→ S.9) wechselst, bekommst Du auch dort nur gekürzte Leistungen.

Ratschläge zu Bewerbungsschreiben und zum Vorstellungsgespräch

Wer eine von der Arbeitsagentur angebotene Arbeit ablehnt oder nicht antritt, wird mit einer Sperrzeit bestraft. Gleiches gilt, wenn Du durch Dein Verhalten das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verhinderst. Die AA muss allerdings auch im betreffenden Stellenangebot mit einer Rechtsfolgenbelehrung darauf hingewiesen haben, dass eine Sperrzeit drohen kann.

Bemühen um die angebotene Arbeit

Wenn Du von der AA ein Stellenangebot erhältst, musst Du unverzüglich mit dem möglichen Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und Dich dort bewerben.

Wie schnell das passieren muss, ist nicht genau geregelt. Der Trend in der Rechtsprechung geht dahin, dass sich Bewerber innerhalb einer Woche beim Arbeitgeber melden sollen.

TIPP: Um Nachteile zu vermeiden, solltest Du möglichst umgehend telefonisch mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und erfragen, wie Du Dich bei ihm bewerben sollst (schriftlich oder persönlich vorbeikommen?) und welche Bewerbungsunterlagen erwartet werden.

Eine Bewerbung erfordert in jedem Fall etwas Zeit, da es sinnvoll ist, sich vorher, z.B. im Internet, über den Arbeitgeber zu informieren und sich gut vorzubereiten.

Die Stellenangebote der Arbeitsagentur sind leider oft sehr dürftig: Es muss nur der Name und die Anschrift des Arbeitgebers sowie die Art der angebotenen Tätigkeit genannt sein. Wir meinen zwar, dass Stellenangebote auch Angaben zum Verdienst und zur Arbeitszeit enthalten sollen – gesetzlich verpflichtet sind die Arbeitsagenturen dazu aber nicht. Auch prüfen die Arbeitsagenturen vorher nicht, ob die angebotene Arbeit überhaupt zumutbar ist (→ S. 19).

Arbeitsverhältnis „vereitelt“?

Wichtig: Es reicht nicht aus, sich nur „pro forma“ zu bewerben. Du musst bei der Bewerbung oder bei einem Vorstellungsgespräch darauf achten, dass Du nicht den Verdacht erweckst, die Arbeit überhaupt nicht haben zu wollen. Denn bei einem solchen Verhalten hättest Du das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses verhindert und würdest mit einer Sperrzeit bestraft.

Gerichtsurteile geben Hinweise

Bei welchem Verhalten droht eine Sperrzeit, weil ich angeblich gar nicht an der angebotenen Stelle interessiert bin?

Dazu gibt es zwei wichtige Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG). Kurz zusammengefasst wurde Folgendes entschieden:

1. Einerseits musst Du Dich gegenüber dem Arbeitgeber nicht besser darstellen als Du bist. Du kannst Dich auf die wahrheitsgemäße Darstellung Deiner bisherigen Tätigkeiten und Kenntnisse beschränken. Punkte, die eher gegen Dich sprechen, brauchst Du nicht schön zu lügen oder zu verheimlichen (BSG vom 9.12.2003, Az.: B 7 AL 106/02 R).

Beispiele: Dein Lebenslauf enthält wahrheitsgemäß auch Zeiten, die für die angebotene Stelle nicht hilfreich oder gar eher hinderlich sind. Diese Angaben sind unschädlich, daraus kann Dir niemand einen Strick drehen.

Oder Du antwortest auf eine Frage nach Deinen Qualifikationen im Vorstellungsgespräch wahrheitsgemäß, dass Du in einem bestimmten Bereich noch keine Kenntnisse hast.

2. Andererseits darf eine Bewerbung nicht so „abschreckend“ sein, dass der Bewerber alleine wegen der Art der Bewerbung aus der Auswahl des Arbeitgebers ausscheidet. Dies gilt für den Inhalt und die Form der Bewerbung. Die Bewerbung muss verdeutlichen, dass Interesse an der angebotenen Arbeit besteht. Der Arbeitslose soll alles unterlassen, was dem Arbeitgeber einen gegenteiligen Eindruck – also Desinteresse – vermittelt und ein persönliches Vorstellungsgespräch vereitelt (BSG vom 5.9.2006, Az.: B 7a AL 14/05 R).

Beispiel: Im konkreten Fall, in dem die Bundesrichter eine Sperrzeit für rechtens hielten, hatte ein Erwerbsloser in seiner Bewerbung u.a. geschrieben:

„... möchte ich darauf hinweisen, dass ich im Bereich (...) weder über eine gute Ausbildung noch über jedwede Berufspraxis verfüge und dies auch keine Wunsch-Tätigkeit wäre.“

### **Einige Tipps zur „Bewerbung“**

Wenn Du von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot bekommst, lohnt es sich meistens, umgehend mit Deinem Arbeitsvermittler Kontakt aufzunehmen und zu fragen, ob er noch weitere Informationen über die Stelle hat. Bekanntlich steht in dem Stellenangebot selbst nicht viel drin. Aber ganz unabhängig von den Sperrzeiten, ist es für jede Bewerbung vorteilhaft, möglichst viel über die offene Stelle zu erfahren.

Wenn Du unsicher oder überfordert bist, wie du Dich bewerben sollst oder wie Du im Vorstellungsgespräch auftreten sollst, dann besprich auch das mit Deinem Vermittler. Frage ihn, ob Du kurzfristig Hilfe bekommen kannst.

Wenn Du meinst, dass die angebotene Stelle nicht für Dich geeignet ist, empfehlen wir ebenfalls ein offenes Gespräch mit Deinem Vermittler / Deiner Vermittlerin. Mache allerdings klar, dass Du das Angebot keinesfalls ablehnen willst, jedoch Bedenken hast, die Du mit ihm / ihr besprechen musst. Schildere Deine Einwände möglichst konkret und frage, ob nicht ein anderes Stellenangebot verfügbar ist, das besser zu Dir passt.

Bleibt der Arbeitsvermittler / die Vermittlerin bei dem ursprünglichen Angebot, musst Du Dich natürlich darum bemühen.

Deine Bewerbung sollte Interesse ausdrücken. „Heikle“ Punkte und „kritische Nachfragen“, die zulässig sind, aber dem Arbeitgeber vielleicht nicht passen, solltest Du beim Bewerbungsschreiben erst mal weglassen und dann später im Vorstellungsgespräch ansprechen.

### **Einige Tipps zum „Vorstellungsgespräch“**

Neben dem „Werben“ für Dich solltest Du auch Fragen zu dem angebotenen Arbeitsplatz stellen. Dies gilt für Fragen zur Tätigkeit an sich, aber auch zu den Arbeitsbedingungen. Völlig zulässig sind Fragen wie: Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat? Wie hoch ist der Lohn oder das Gehalt? Wird nach Tarifvertrag bezahlt? Oder etwa im Baugewerbe: Wird der gesetzliche Mindestlohn gezahlt? Wie sind die Arbeitszeiten? Sind Überstunden üblich? Usw.

Entspricht die angebotene Stelle nicht Deinen Qualifikationen, kannst Du auch darauf hinweisen, dass Du zwar an der Stelle interessiert bist, dauerhaft aber lieber entsprechend Deiner Ausbildung arbeiten möchtest. Frage nach Aufstiegsmöglichkeiten oder ob es im Unternehmen auch eine freie Stelle zu besetzen gibt, die eher Deinen Qualifikation entspricht.

Ist die angebotene Stelle befristet, kannst Du fragen, wie die Chancen stehen, im Anschluss eine unbefristete Stelle zu bekommen. Oder schlage vor, die Entscheidung über die Befristung bis ans Ende der Probezeit zu verschieben.

Unzulässige Fragen des Arbeitgebers brauchst Du nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu beantworten. Ob eine Frau schwanger ist, geht den Arbeitgeber z.B. nie etwas an. Ob und welcher Gewerkschaft, Partei oder Religion Du angehörst, ist – von ganz wenigen Ausnahmefällen abgesehen – Deine Privatsache.

TIPP: Die Arbeitsagentur kann die Fahrtkosten für ein Vorstellungsgespräch übernehmen, wenn Du das vorher beantragst. Voraussetzung ist, dass der (mögliche) Arbeitgeber diese Kosten nicht erstattet. Erkundige Dich zuvor mit einem Anruf beim Arbeitgeber.

Es kommt auf den Gesamteindruck an – den richtigen Mix!

Welches Verhalten unschädlich ist und wann eine Strafe droht, weil ein Bewerber das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses verhindert hat, kann nur mit Blick auf die konkrete Situation beurteilt werden.

Wenn die Werbung für die eigene Person stimmt, dann sind auch kritische Fragen zulässig – auch wenn sie manchem Arbeitgeber nicht gefallen.

Erwerbslose müssen viele (überzogene) Pflichten und Auflagen erfüllen und deshalb aufpassen, keine Sperrzeit aufgebremst zu bekommen. Andererseits solltest Du Dich aber auch nicht bange machen lassen: Als Bewerber bist Du kein Bittsteller, der sich unterwürfig verhalten und „zu Kreuze kriechen“ muss. Im Bewerbungsverfahren bist Du Verhandlungspartner für den Arbeitgeber. Du sollst für Deine eigenen Interessen eintreten!

Die AA befragt Arbeitgeber regelmäßig nach den Gründen einer Ablehnung. Wird eine Ablehnung mit Deinem „abschreckenden“ Verhalten begründet, droht eine Sperrzeit. Dann ist es wichtig, dass Du die Aussage des Arbeitgebers mit glaubwürdigen Argumenten entkräften kannst.

TIPP: Notiere alle Deine Bewerbungsaktivitäten mit Datum und Uhrzeit – also z. B., wann Du mit Deinem Vermittler / Deiner Vermittlerin telefoniert hast, wann bei einem Arbeitgeber angerufen oder wann Du eine Bewerbung abgeschickt hast. Mache Dir nach einem Vorstellungsgespräch Notizen über den Gesprächsverlauf.

## **Eingliederungsvereinbarung und Eigenbemühungen**

Eingangsscheck durch den Arbeitsvermittler und mehr „Unverzüglich nach der Arbeitsuchmeldung“ soll der Arbeitsvermittler im Gespräch mit Dir alle zur Vermittlung erforderlichen Merkmale feststellen. Im Gesetz heißt das „Potentialanalyse“ (§ 37 Abs. 1 SGB III). Das Prozedere soll also schon vor Deiner eigentlichen Arbeitslosmeldung beginnen. Den Vermittler interessieren dabei insbesondere Informationen über Deine beruflichen Fähigkeiten, Deine Eignungen, Neigungen und ob es Gründe gibt, die eine berufliche Eingliederung erschweren.

Wenn im Rahmen dieses „Analyse“-Gesprächs nicht festgestellt werden kann, in welche berufliche Tätigkeit Du vermittelt werden kannst oder welche Maßnahmen zu Eingliederung für Dich geeignet sind, wird weiter geforscht. Dann wird die AA Dich auffordern, an einer Maßnahme zur Eignungsfeststellung teilzunehmen. Dieses so genannte „Profiling“ wird oft von privaten Einrichtungen im Auftrag der AA durchgeführt.

Eine solche Eignungsfeststellung muss nach anerkannten fachlich ausgewiesenen Standards erfolgen und sollte von Fachleuten, etwa Psycholog\*innen oder Sozialarbeiter\*innen, ausgeführt werden. Diese unterliegen der Schweigepflicht!

## Schütze Deine Sozialdaten!

Die AA darf Deine Daten nur erheben, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Behörde muss nicht mehr über Dich wissen, als ein möglicher Arbeitgeber. Ob eine Frau schwanger ist, geht z.B. weder den Arbeitgeber noch die AA etwas an. Lasse Dir im Zweifelsfall vom Arbeitsvermittler schriftlich darlegen, warum bestimmte Angaben benötigt werden.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz hat wiederholt verlangt, dass in den Computervermerken der Arbeitsvermittlung „weder negative gekennzeichnet noch subjektive Eindrücke und Bewertungen aufgenommen werden“. (15. Tätigkeitsbericht des Bundesbeauftragten für Datenschutz [1993-1994] S. 197 f; zitiert nach Leitfaden ALG I 2007, S. 48)

Unzulässig sind z.B. Eintragungen wie „Arbeitslosmeldung nach Drogentherapie“, „hat Alkoholprobleme“, „einschlägig vorbestraft“, „anscheinend psychische Probleme“ oder zur ethnischen Herkunft.

Falsche Daten müssen berichtigt, unzulässig gespeicherte Daten müssen gelöscht werden.

Deine Sozialdaten dürfen auch an private Stellen weitergegeben werden. Aber nur, soweit dies zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Zu diesen Aufgaben gehören z.B. Eignungsfeststellung, Qualifizierung, Eingliederung, Verleih oder Vermittlung von Arbeitslosen.

Vereinbart wird, was eingliedern soll.

Auf der Grundlage der Potentialanalyse bzw. des Profilings soll die AA mit Dir eine Eingliederungsvereinbarung abschließen (§ 37 Abs. 2 SGB III). Diese Vereinbarung ist für drei bis sechs Monate gültig und soll danach fortgeschrieben bzw. angepasst werden.

In der Eingliederungsvereinbarung sollen festgehalten werden:

Deine Eigenbemühungen zur Eingliederung, die Vermittlungsbemühungen der AA und künftige Leistungen der Arbeitsförderung, soweit erforderlich.

Die Eingliederungsvereinbarung soll zwischen Dir und Deinem Arbeitsvermittler / Deiner Vermittlerin „partnerschaftlich“, also auf Augenhöhe ausgehandelt werden. Sie soll auf Deine besonderen Bedürfnisse und Rechte zugeschnitten sein. Es darf sich also nicht um ein vorgefertigtes Musterschreiben der AA handeln, das Dir zur Unterzeichnung vorgelegt wird. Vielmehr solltest Du versuchen, dass eigene Vorstellungen und Wünsche in die Vereinbarung aufgenommen werden.

### TIPPS:

**1. Überlege Dir vorher, wie Du die Verhandlungen führen und was Du erreichen willst: Welche Unterstützung durch die AA benötigst Du? Welche Maßnahmen sind für Dich geeignet? Was kann Dir als Bewerbungsaufgabe höchstens abverlangt werden? Wie und in welcher Höhe sollen die Bewerbungskosten erstattet werden?**

**2. Vor Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung kannst Du Dir immer eine Bedenkzeit einräumen lassen. Dann hast Du Zeit, Dich von Deiner Gewerkschaft oder einer unabhängigen Stelle beraten zu lassen.**

Wenn Du Dich „weigerst“ eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen, darf keine Sperrzeit verhängt werden.

Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, kann der Arbeitsvermittler / die Arbeitsvermittlerin Dir auch so Vermittlungsvorschläge unterbreiten oder eine Maßnahme „anbieten“. Lehnst Du solche Angebote ab, droht eine Sperrzeit.

Außerdem soll die AA die in der Vereinbarung vorgesehenen Pflichten und Eigenbemühungen in einem Eingliederungsplan einseitig festlegen. Dieser Plan ist für Dich

bindend. Er ist ein Verwaltungsakt, was bedeutet, dass Du Widerspruch dagegen einlegen kannst, wenn die festgelegten Pflichten überzogen sind.

(→ S.34)

Hältst Du Dich nicht an die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten und kommst Deinen Eigenbemühungen nicht nach, kann die AA eine Sperrzeit verhängen. Die Dauer der Sperre hängt von Art und Schwere der Pflichtverletzung ab und ob es sich um eine wiederholte Pflichtverletzung handelt.

Es kann sogar vorkommen, dass die AA die Auszahlung Deines ALG I ganz einstellt, wenn Du den vereinbarten Vermittlungsbemühungen der AA nicht mehr zur Verfügung stehst.

Zwar hat laut Gesetz tatsächlich nur derjenige Anspruch auf ALG I, der bei den Vermittlungsbemühungen der AA mitwirkt und sich aktiv um eine neue Arbeit bemüht – ein passives Abwarten reicht also nicht aus. Doch welche konkreten Pflichten daraus folgen, das ist rechtlich umstritten.

**TIPP: Falls die AA Deine Leistung ganz einstellt, solltest Du Dich in jedem Fall beraten lassen und Dich mit Widerspruch und Klage wehren (S.34).**

Welche Eigenbemühungen können mir zugemutet werden?

Es gibt keine klaren Regeln, welche Bemühungen Dir bei der Beschäftigungssuche zugemutet werden können. Wie viele Bewerbungen Du pro Monat nachweisen musst oder welche Maßnahmen Dir die AA „anbietet“, hängt immer von Deiner persönlichen Situation ab. Fest steht: Was in Deiner Eingliederungsvereinbarung festgelegt wurde, kann Dir abverlangt werden.

Deshalb musst Du schon bei Aushandlung der Vereinbarung genau aufpassen, was der Vermittler Dir auferlegen will und wie Du Deine Bemühungen nachweisen sollst.

Maßnahmen zur Eingliederung und Leistungen, die Dich bei der Arbeitsaufnahme finanziell unterstützen, werden wir auf der nächsten Seite kurz beschreiben (→ S. 27).

Neben den festgelegten Bewerbungen gehören zu den Eigenbemühungen u.a. Stellensuche in der Stelleninformationsbörse der AA und im Internet, Auswertung von Stellenanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften und anderen Medien, Arbeitssuche über eine eigene Stellenanzeige, Besuch von Arbeitsmarktbörsen oder Kontaktaufnahme bei privaten Vermittlern.

**TIPP: Weil einige dieser Bemühungen kaum oder nur schwer zu belegen sind, solltest Du darauf achten, dass der Arbeitsvermittler schriftlich darlegt, ob dafür Nachweise zu erbringen sind und wenn ja, in welcher Form.**

**Keine überzogenen Bewerbungsaufgaben!**

Trotz geringer Chancen werden Arbeitslose oft gezwungen, Unmengen von Bewerbungen zu schreiben und das der AA zu belegen. Eine pauschale Forderung von fünf Bewerbungen pro Woche dürfte in jedem Fall zu hoch sein. Das gibt der Arbeitsmarkt gar nicht her und führt zur sinnlosen Vergeudung von Energie und Geld. Zwangsläufige Absagen flattern regelmäßig ins Haus, sorgen für Dauerfrust und schwächen die Motivation.

Die Anzahl der geforderten Bewerbungen sollte immer dem Einzelfall gerecht werden, so dass der Arbeitslose entsprechend seiner Verhältnisse und Arbeitsfähigkeiten eine konkrete Erfolgsaussicht auf die beworbene Stelle hat. In der Regel sollte es ausreichen, solche Eigenbemühungen mündlich darzulegen. Gegebenenfalls kann eine schriftliche Aufstellung der Bewerbungen mit Ergebnis und Ansprechpartner im Betrieb als Nachweis hilfreich sein.



„Blinder Bewerbungsaktionismus“ (L. Valgolio, in Kasseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, § 10 Rz. 238, zitiert nach Leitfaden ALG 2007, S 125) darf von Arbeitslosen nicht verlangt werden. Er ist reine Schikane um Sperrzeiten zu provozieren!

### **Welche Unterstützung bei der Arbeitssuche kann ich erwarten?**

Neben Vermittlungsangeboten kannst Du von der Arbeitsagentur unter Umständen weitere Leistungen erhalten, um eine neue Arbeit zu finden. Es gibt eine ganze Reihe von Eingliederungshilfen wie etwa finanzielle Beihilfen für Bewerbungen und bei Arbeitsaufnahme, Zuschüsse an Arbeitgeber, Qualifizierungskurse oder Beschäftigungsmaßnahmen.

Wenn Du weißt, was Du bekommen kannst, kannst Du Deinen Vermittler / Deine Vermittlerin bei Bedarf auch selbst darauf ansprechen oder solche Leistungen schriftlich beantragen. Die Qualität und der Nutzen der einzelnen Hilfen sind sehr unterschiedlich. So gibt es beispielsweise sowohl gute Weiterbildungskurse über mehrere Monate, aber auch sehr kurze Maßnahmen, die für das berufliche Weiterkommen oft nichts bringen und Dir eher Frust bescheren.

Alle Eingliederungshilfen sind im Regelfall nur Kann-Leistungen. Das heißt, Du hast keinen Rechtsanspruch auf die Hilfen. Der Arbeitsvermittler / die Vermittlerin entscheidet nach den Vorgaben der AA, ob er / sie Dir eine bestimmte Leistung gewährt oder nicht.

### **Finanzielle Hilfen bei der Stellensuche**

Es gibt ein so genanntes Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III). Das ist ein „Geldtopf“, aus dem die AA Dir Kosten erstatten kann, die bei der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung anfallen. Geld bekommst Du aber nur, wenn die Förderung „notwendig“ ist. Darüber entscheidet Dein Vermittler. Dabei kann er auch Deine finanziellen Möglichkeiten berücksichtigen.

### **Statt festgelegter Leistungen nur vage Förderung**

Vor Einführung des Vermittlungsbudgets waren die unten aufgeführten Leistungen gesetzlich genau geregelt. Für die einzelnen Leistungen waren Obergrenzen festgelegt. Das schuf Klarheit für Vermittler\*innen und Arbeitslose. Beantragte Leistungen wurden daher in der Regel bewilligt.

Mit dem Vermittlungsbudget wollte die Bundesregierung angeblich Arbeitslose bei ihren individuellen Eingliederungszielen besser unterstützen und den Prüfaufwand reduzieren. Das ist nur vorgeschoben: Unklare Leistungen, fehlende finanzielle Vorgaben, bürokratische Einzelfallprüfung und die neu eingeführte Bedürftigkeitsprüfung bei Eingliederungsleistungen führen zur Beschneidung von Ansprüchen und zu Kürzungen bei den Eingliederungsleistungen.

Beispiele für Kosten bei der Suche und Aufnahme von Arbeit, die aus dem Vermittlungsbudget erstattet werden können:

- Bewerbungskosten (vor allem für Mappen, Kopien, Fotos, Umschläge und Porto),
- Kosten für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen, bei weit entfernten Arbeitgebern auch Übernachtungskosten und Tagegelder,
- Arbeitsmittel, die für eine neue Arbeit angeschafft werden müssen (z.B. Arbeitskleidung für Köche, Scheren für Friseure, arbeitsplatzspezifische Brillen),
- Kosten für Nachweise (z.B. Gesundheitszeugnisse),
- Kinderbetreuungskosten aufgrund der Arbeitssuche,
- Kosten einer doppelten Haushaltsführung,
- Umzugskosten,
- Kosten für den Erwerb eines Führerscheins (ganz oder teilweise),

**TIPP: Beantrage die Übernahme der Kosten immer bevor sie anfallen!**

## **Berufliche Weiterbildung**

Möglich sind Fortbildungen, bei denen berufliche Kenntnisse erweitert werden sowie Umschulungen, bei denen es um eine berufliche Neuorientierung geht (§§ 81 ff. SGB III). Als Leistungen können die reinen Lehrgangskosten und die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten – etwa Fahrtkosten, Übernachtungskosten oder Kosten der Kinderbetreuung – übernommen werden.

Als Arbeitsloser bekommst Du aber nur dann eine Weiterbildung finanziert, wenn die Arbeitsagentur dies für notwendig hält. Die AA muss also davon überzeugt sein, dass Du nach der Weiterbildung höchst wahrscheinlich eine neue Arbeit finden kannst.

In Frage kommt eine Weiterbildung unabhängig von den Chancen auf eine neue Arbeit aber, wenn Du keinen Berufsabschluss hast oder Deine Berufsausbildung als „veraltet und vergilbt“ gilt. Letzteres wird angenommen, wenn Du mehr als vier Jahre berufsfremd eine ungelernete oder angelernte Tätigkeit ausgeübt hast oder aufgrund von Familienphasen oder Pflegezeiten Deinen erlernten Beruf mindestens vier Jahre lang nicht mehr ausgeübt hast.

Wenn Du die Voraussetzungen für eine Weiterbildung erfüllst, dann kannst Du von der AA einen Bildungsgutschein bekommen. Mit dem Gutschein verpflichtet sich die AA, die Kosten einer Weiterbildung für ein bestimmtes Bildungsziel zu übernehmen. Mit dem Gutschein in der Hand kannst Du dann unter den zugelassenen Bildungsträgern frei auswählen. Dies ist aber eine sehr zweifelhafte Freiheit. Denn oft besteht mit Blick auf das Bildungsziel keine Auswahl und es ist kaum möglich zu beurteilen, welcher Bildungsträger eine gute Qualität bietet.

### **TIPPS:**

**1. Falls Du konkrete Vorstellungen hast, welche Zusatzqualifikationen Du gerne erwerben möchtest, frage Deinen Arbeitsvermittler / Deine Vermittlerin, ob Du eine solche Weiterbildung bezahlt bekommst. Du musst immer zuerst abklären, was möglich ist und wer die Kosten trägt, bevor Du einen selbst ausgesuchten Lehrgang beginnen kannst.**

**2. Falls Du unsicher bist, ob Du weiterhin eine Arbeit in Deinem erlernten Beruf suchen solltest oder einen beruflichen Neuanfang wagen sollst, bitte Deinen Vermittler / Deine Vermittlerin um Rat und Unterstützung.**

**Tipps für die Suche nach Weiterbildungskursen enthält der Leitfaden „Weiterbildung finanzieren“ der Stiftung Warentest. ([www.test.de](http://www.test.de) → „Bildung und Soziales“ → „Infodokumente“).**

**Die Stiftung Warentest hat auch einige Angebote getestet ([www.weiterbildungstests.de](http://www.weiterbildungstests.de)).**

### **Aktivierungsmaßnahmen**

Die AA kann Dich zu „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ heranziehen (§ 45 SGB III). Solche Maßnahmen haben höchst unterschiedliche Inhalte und Zielsetzungen. Die Dauer der Maßnahmen ist gesetzlich nicht vorgegeben. Betriebliche Praktika im Rahmen dieser Maßnahmen sind jedoch auf sechs Wochen begrenzt, bei Langzeitarbeitslosen oder Personen mit Vermittlungshilfen auf höchstens zwölf Wochen. Hier besteht die Gefahr, dass die Qualifizierung in den Hintergrund gedrängt wird, weil Arbeitslose als billige Arbeitskraft ausgenutzt werden.

Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitssuche und Vermittlung oder Maßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen, die eine Vermittlung oder Weiterbildung erleichtern, werden meist bei Weiterbildungs- oder Beschäftigungsträgern durchgeführt.

Die häufigsten Aktivierungsmaßnahmen sind

- ca. zweiwöchige Bewerbungstrainings oder umfangreichere Maßnahmen, in denen Arbeitslose bei der Arbeitsplatzsuche beraten und unterstützt werden sollen,
- Kurse, um kurzfristig behebbare Qualifikationsdefizite abzubauen (z.B. Computerlehrgänge, Internetkurse etc.),
- Kurse zur Vorbereitung einer Existenzgründung und
- Maßnahmen zur Überprüfung der Mitwirkung am „Integrationsprozess“ oder zur Überprüfung von Motivation und Arbeitsbereitschaft von ALG-Beziehern.

Die Qualität dieser Maßnahmen lässt häufig zu wünschen übrig. Das liegt an den oft zweifelhaften Zielen und Inhalten aber auch an der Zusammensetzung der Kurse: Sie werden nicht selten mit Teilnehmern unterschiedlicher Qualifikation und Interessen gefüllt.

Teilnehmer von **Aktivierungsmaßnahmen** zählen nicht als arbeitslos, das schön die Arbeitslosenstatistik.

Achtung: Ablehnung oder Abbruch einer **Aktivierungsmaßnahme** wird mit einer Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen bestraft, auch wenn die Maßnahmen selbst oft nur drei Wochen dauern.

Eingliederungszuschüsse

Arbeitgeber können Zuschüsse bekommen, wenn sie Erwerbslose einstellen (§§ 88 ff. SGB III). Die AA erstattet dem Arbeitgeber dann maximal zwölf Monate lang bis zu 50 % des Bruttolohns. Für Ältere ab 50 Jahren kann der Zuschuss bis zu 36 Monate lang gezahlt werden (§ 131 SGB III). Diese Zuschüsse schaffen keine neuen Arbeitsplätze und werden von Arbeitgebern oft ausgenutzt. Immerhin können Deine Chancen auf Arbeit gegenüber anderen (ungeförderten) Mitbewerber\*innen steigen, wenn Deine Einstellung mit einem solchen Zuschuss gefördert wird.

**TIPP: Frage Deinen Arbeitsvermittler, ob für Dich ein solcher Zuschuss in Frage kommt. Kläre mit ihm, ob Du in Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen Arbeitgeber auf den Zuschuss aufmerksam machen kannst, um Deine Chancen zu erhöhen.**